

Dr. Stephan Schmelzer
Rechtsanwalt und Fachanwalt Arbeitsrecht
zugelassen auch am OLG
Glatzer Str. 36
59227 Ahlen
Telefon: 0 25 28 - 950700
Telefax: 0 25 28 - 950702
<http://www.dr-schmelzer.eu>

Mandantenrundschriften Januar 2007 - Arbeitsrecht -

Haftung des GmbH-Geschäftsführers für das Vorenthalten von Arbeitnehmeranteilen zur Sozialversicherung

Der Geschäftsführer einer GmbH hat als Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass ihm die zur ordnungsgemäßen Abführung der - auf den geschuldeten Lohn entfallenden - Arbeitnehmeranteile notwendigen Mittel bei Fälligkeit zur Verfügung stehen.

Drängen sich wegen der konkreten finanziellen Situation der Gesellschaft deutliche Bedenken auf, dass zum Fälligkeitszeitpunkt ausreichende Zahlungsmittel vorhanden sein werden, muss der Geschäftsführer nach gefestigter höchstrichterlicher Rechtsprechung durch Bildung von Rücklagen, notfalls durch Kürzung der Nettolöhne sicherstellen, dass am Fälligkeitstag die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung fristgerecht an die zuständige Einzugsstelle entrichtet werden können.

Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrags

In einem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall aus der Praxis war ein Arbeitnehmer im April zunächst für ein Jahr befristet eingestellt worden. Im Februar vereinbarten die Vertragsparteien das befristete Arbeitsverhältnis für ein weiteres Jahr fortzuführen. Der zweite Arbeitsvertrag entsprach bis auf einen um 0,50 Euro erhöhten Bruttostundenlohn dem ursprünglichen Vertrag.

Die BAG-Richter hatten zu entscheiden, ob es sich hier tatsächlich um eine Verlängerung des bestehenden Vertrages handelt oder ob ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist die höchstens dreimalige Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren zulässig. Eine Verlängerung setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrags vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Arbeitsbedingungen. Dies gilt auch, wenn die geänderten Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer günstiger sind. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Arbeitsvertrags, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund nicht zulässig ist. Das schließt Veränderungen der Arbeitsbedingungen während der Laufzeit des Ausgangsvertrags oder des verlängerten Vertrags nicht aus.

Die Änderung des Vertragsinhalts anlässlich einer Verlängerung ist dann zulässig, wenn die Veränderung auf einer Vereinbarung beruht, die bereits zuvor zwischen den Arbeitsvertragsparteien getroffen worden ist, oder wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte. In beiden Fällen beruht die geänderte Vertragsbedingung auf dem bereits zwischen den Parteien bestehenden Arbeitsvertrag.

So führten die Richter aus, dass eine Verlängerung des ursprünglichen Arbeitsvertrags nur angenommen werden kann, wenn der Arbeitgeber, wie von ihm behauptet, dem Arbeitnehmer die Erhöhung des Arbeitsentgelts *vor dem Abschluss des Vertrags vom Folgejahr zugesagt oder allen anderen Arbeitnehmern eine erhöhte Arbeitsvergütung gewährt hat und den Arbeitnehmer von der Erhöhung nicht ausnehmen durfte*. Andernfalls liegt der Abschluss eines neuen befristeten Vertrags vor, der nach dem TzBfG eines Sachgrunds bedurfte.

Abwerben von Mitarbeitern am Arbeitsplatz durch "Headhunter"

Bereits in ihrem Urteil vom 9.2.2004 stellten die Richter des Bundesgerichtshofs klar, dass das Abwerben fremder Mitarbeiter als Teil des freien Wettbewerbs grundsätzlich erlaubt ist und nur bei Ein-

satz unlauterer Mittel oder Verfolgung unlauterer Zwecke gegen das Wettbewerbsrecht verstößt.

Wenn die Mitarbeiter eines Wettbewerbers erstmals durch Telefonanruf am Arbeitsplatz zum Zweck der Abwerbung angesprochen würden, ist dies nur dann als wettbewerbswidrig zu beurteilen, wenn der Anruf über eine erste Kontaktaufnahme hinausgeht. Eine erste Kontaktaufnahme muss sich darauf beschränken, das Interesse des Angerufenen am Gespräch festzustellen, bei Interesse die zu besetzende Stelle kurz zu umschreiben und ggf. eine Fortsetzung des Gesprächs außerhalb des Arbeitsplatzes zu verabreden.

In einem Urteil vom 9.2.2006 kamen die Richter zu dem Entschluss, dass ein Abwerbversuch wettbewerbswidrig sein kann, wenn der Headhunter den Mitarbeiter auf dessen Diensthandy anruft - ihn also nicht notwendigerweise am Arbeitsplatz erreicht.

Alle Beiträge sind nach bestem Wissen zusammengestellt.
Eine Haftung für deren Inhalt kann jedoch nicht übernommen werden.